



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DO NORTE DO TOCANTINS**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS
CENTRO DE CIÊNCIAS INTEGRADAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

Dayane Alves Lopes

**Os impactos do cumprimento de metas na saúde emocional dos
trabalhadores: Estudo de Caso em uma Loja de calçados e confecções de
Araguaína-TO**

Araguaína - TO

2026

Dayane Alves Lopes

**Os impactos do cumprimento de metas na saúde emocional dos
trabalhadores: Estudo de Caso em uma Loja de calçados e confecções de
Araguaína-TO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na
modalidade Artigo Científico apresentado à UFNT
– Universidade Federal do Norte do Tocantins
–Curso Superior de Tecnologia em Logística, para
a obtenção do título de Tecnólogo em Logística.
Orientadora: Prof. Dra. Angelita de Oliveira
Almeida.

Araguaína - TO

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

L864i Lopes, Dayane Alves.

Os impactos do cumprimento de metas na saúde emocional dos trabalhadores: Estudo de Caso em uma Loja de calçados e confecções de Araguaína-TO. / Dayane Alves Lopes. – Araguaína, TO, 2026.

32 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2026.

Orientadora : Angelita de Oliveira Almeida

1. Gestão por Metas. 2. Vendas. 3. Trabalhadores. 4. Saúde emocional. I. Título

CDD 658.5

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Dayane Alves Lopes

**Os impactos do cumprimento de metas na saúde emocional dos
trabalhadores: Estudo de Caso em uma Loja de calçados e confecções de
Araguaína-TO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na
modalidade Artigo Científico apresentado à UFNT
– Universidade Federal do Norte do Tocantins
–Curso Superior de Tecnologia em Logística, para
a obtenção do título de Tecnólogo em Logística.
Orientadora: Prof. Dra. Angelita de Oliveira
Almeida.

Data de aprovação: 23 / 06 / 2026

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a Angelita de Oliveira Almeida (Orientadora)

Prof. Dr. Warton da Silva Souza (Examinador)

Prof. Me. Lucas Cavalcante Machado (Examinador)

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar como o trabalho para o cumprimento de metas impacta na saúde emocional dos trabalhadores de uma empresa do segmento de calçados e confecções localizada no município de Araguaína, estado do Tocantins. A pesquisa buscou identificar as políticas de metas estabelecidas pela empresa, compreender como a gestão por metas influencia o processo de trabalho e analisar suas consequências para a saúde emocional dos colaboradores. Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso de caráter exploratório-explicativo, com abordagem quali-quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a onze trabalhadoras, sendo seis funcionárias atuais e cinco ex-funcionárias da empresa pesquisada. Verificou-se ainda que as metas são consideradas elevadas e, em muitos casos, difíceis de serem alcançadas, especialmente em períodos de menor movimentação comercial. As participantes relataram que as cobranças constantes por resultados geram ansiedade, estresse, insegurança, sentimentos de culpa e desgaste emocional, além de impactos negativos nas relações familiares e interpessoais.

Palavras-chave: Gestão por Metas. Vendas. Trabalhadores. Saúde emocional.

ABSTRACT

This study aimed to analyze how work towards meeting targets impacts the emotional health of workers in a footwear and clothing company located in the municipality of Araguaína, Tocantins state. The research sought to identify the company's established target policies, understand how management by objectives influences the work process, and analyze its consequences for the emotional health of employees. Methodologically, this is an exploratory-explanatory case study with a mixed-methods approach. Data collection was carried out through semi-structured interviews with eleven female workers, six current employees and five former employees of the company studied. It was also found that the targets are considered high and, in many cases, difficult to achieve, especially during periods of lower commercial activity. Participants reported that constant demands for results generate anxiety, stress, insecurity, feelings of guilt, and emotional exhaustion, in addition to negative impacts on family and interpersonal relationships.

Keywords: *Management by Objectives. Sales. Workers. Emotional health.*

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	8
2 - REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 – O Trabalho nas Organizações Empresariais.....	9
2.2 - A Gestão por Metas no processo de trabalho.....	12
2.3 - Adoecimento Emocional no processo de trabalho.....	14
3 - METODOLOGIA.....	18
4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	19
4.1- Caracterização dos participantes da pesquisa.....	19
4.2 - Política de Metas na empresa.....	20
4.3 - Influência da política de metas na vida pessoal, profissional e na saúde emocional dos trabalhadores.....	24
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

1 - INTRODUÇÃO

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, as empresas estabelecem políticas de metas para seus funcionários tendo por finalidade alcançar resultados em curto prazo. Porém essa gestão de metas geralmente traz impactos negativos para os colaboradores, comprometendo não só o engajamento no ambiente laboral, como também o bem-estar do mesmo e o adoecimento pelo trabalho. Consequentemente, o ambiente organizacional deixa de ser um ambiente harmônico para os trabalhadores, tornando-se em ambiente em que o clima de tensão, medo e insegurança e exaustão passa a predominar.

Neste viés, o presente estudo tem por objetivo geral analisar como o trabalho para o cumprimento de metas impacta na saúde emocional dos trabalhadores de uma empresa de calçados e confecções localizada no município de Araguaína -TO. E por objetivos específicos: Identificar quais são as políticas de metas estabelecidas pela empresa para seus trabalhadores; compreender como a gestão por metas impacta no processo de trabalho dos funcionários; compreender quais as consequências que a política de metas tem para a saúde emocional dos seus trabalhadores.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas são responsáveis por promover e garantir a saúde e segurança do trabalhador. Dessa forma, a legislação trabalhista brasileira enfatiza a importância do cuidado com o bem-estar do seu colaborador promovendo condições adequadas de trabalho e proteção aos fatores físicos e emocionais (Brasil, 1943, art. 157). Entretanto, no setor de calçados e confecções, o ambiente de trabalho torna-se cada vez mais competitivo em razão da busca pelo alcance das metas estabelecidas pela empresa. Tal constatação é corroborada pela experiência da autora, que atuou como funcionária por oito anos em um estabelecimento desse segmento. As empresas estabelecem metas elevadas para seus colaboradores, todavia bater metas contribui para o crescimento e lucratividade da organização, porém gera um grande impacto aos trabalhadores, a saber: insatisfação, sobrecarga de trabalho, sentimentos de culpa, ansiedade e medo, condições estas favoráveis ao esgotamento profissional e pessoal.

Sob essa perspectiva é crucial identificar, analisar e compreender como a política da gestão por metas impactam aos colaboradores e as consequências que

acarretam em decorrência dessas exigências. Segundo Dejours (1992), as condições como o trabalho é organizado com sua alta exigência podem vir a gerar adoecimento psíquico. Todavia, Antunes (2015), destaca a pressão organizacional colaborando com o desgaste físico e emocional no ambiente laboral. Nesse contexto, este estudo relaciona-se com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, especificamente a ODS 8, emprego digno e crescimento econômico, tendo por objetivo assegurar qualidade de vida, bem-estar, trabalho decente e digno e ambientes de trabalho seguro e protegido para os trabalhadores.

Com base nesse cenário surge o seguinte problema de pesquisa: Como a política de metas é percebida pelas trabalhadoras e quais impactos essa política produz sobre o processo de trabalho e a saúde emocional em uma loja de calçados e confecções de Araguaína-TO?

A relevância deste tema justifica-se pela necessidade de analisar e compreender como essas políticas de metas influenciam na saúde emocional dos trabalhadores, principalmente em empresas no segmento de calçados e confecções. A busca por resultados imediatos está cada vez presente no dia a dia, devido ao alto número de concorrência, com isso o cumprimento de metas excessivas pode gerar sobrecarga, estresse, desgaste psicológico até mesmo o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, afetando assim, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos colaboradores.

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir com reflexões que demonstrem claramente os impactos da gestão por metas para a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, como também, colaborar para que novas políticas no ambiente laboral possam conciliar produtividade e qualidade de vida no trabalho.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 – O Trabalho nas Organizações Empresariais

O trabalho é uma atividade essencial para a sobrevivência humana. Desde os primórdios da humanidade, o ser humano exerce o trabalho como meio de

transformar a natureza a seu favor para sua própria existência (Almeida, 2020). Para Marx (2017), o trabalho é como um processo de relação entre o homem e a natureza, no qual o indivíduo ao agir sobre ela, transforma-a em si próprio como também o meio social em que vive. Assim, entende-se que o trabalho vai além do setor econômico, pois desempenha um papel social e subjetivo não só restrito às questões laborais, como também, para a construção de sua identidade, dignidade e convivência social.

Com o decorrer do tempo o trabalho vem passando por várias evoluções, se tornando cada vez mais estruturado e complexo na sociedade. A partir do final do século XX e início do século XXI o mercado de trabalho vem passando por diversas transformações potencializadas pela globalização e internacionalização econômica, associado ao intenso processo de desenvolvimento tecnológico, (Almeida, 2020). Essas adaptações provocaram uma reorganização nas relações produtivas e laborais, tornando a organização mais estratégica e competitiva no mercado, em que a busca por resultados satisfatórios é tida como as diretrizes estratégicas das empresas Antunes (2009). Nesse período, as organizações passaram a exigir dos trabalhadores capacidade de desempenhar diversas funções ao mesmo tempo, além das qualificações definidas para ocupar determinado cargo. Segundo Harvey (1992), esse contexto está relacionado à acumulação flexível, causada pelo aumento das atividades produtivas, da rápida adaptação, do uso da tecnologia e das mudanças oriundas das relações de trabalho marcadas pela terceirização e flexibilização das relações de trabalho.

Entretanto, o trabalho cumpre um papel social de suma importância na sociedade contemporânea, tornando-se um dos principais meios de inclusão e condição econômica para as pessoas. Como o trabalho está relacionado à formação de identidade e valorização social, este concede acesso para que os trabalhadores possam a ter um espaço na sociedade, torna-se fundamental para a geração de renda e uma condição de vida que favoreça seu valor no meio social Antunes, (2009). Entende-se que em uma sociedade consolidada pelo sistema econômico capitalista, o trabalho não pode ser entendido apenas para o setor produtivo, mas também como um fator que molda as relações sociais construídas pelo trabalho na sociedade.

No Brasil, as relações de trabalho são legisladas por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, pela Constituição Federal da República de 1988 e pela Lei nº 13.467 de 2017 principalmente no que diz respeito a contratação do trabalho terceirizado. A Constituição Federal da República, em seu capítulo II, que trata Dos Direitos Sociais, o artigo 6º assegura que “São direitos sociais, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistências aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988).

Observa-se que o trabalho é um direito social, e que por estar garantido por legislações, estas também asseguram as condições mínimas para o desenvolvimento do trabalho. Com relação a organização da jornada de trabalho, ressalta que na escala 6x1, regulamentada pela CLT, o trabalhador cumpre uma carga horária de seis dias consecutivos, com direito a um dia de folga durante a semana. Ainda que essa configuração esteja estabelecida dentro das normas legais, sua execução tem alta cobrança dos empregadores para os empregados, o que impacta tanto no emocional quanto no estado físico dos trabalhadores, sobretudo quando se trata do cumprimento de metas rigorosas e aumento do ritmo de trabalho, pois os trabalhadores devem “[...] pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho” (Antunes, 2009, p. 42).

Atualmente, com o uso de tecnologia digitais, os setores das empresas estão organizados de modo altamente integrado e estratégico, em que diferentes departamentos como produção, venda, financeiro e recursos humanos atuam de uma maneira mais participativa, o que torna os processos de trabalho mais funcionais e versáteis Ballou (2006). Esta integração pode contribuir como ponto principal para unificar metas, reduzir custos e potencializar resultados, aumentando a eficiência e a lucratividade, pois as organizações tornam-se mais eficientes na tomada de decisões, visando manter sua competitividade em um cenário cada vez mais exigente.

Este cenário contribui rigorosamente no aumento das regras, cobranças e metas para os trabalhadores. Estes fatos impactam diretamente o processo de trabalho, que passam a enfrentar um ambiente destacado por pressões psicológicas

e por uma grande demanda por resultados e cumprimento de metas, “[...] este tipo de gestão nem sempre se mostra eficaz e pode ser prejudicial, tanto para a empresa quanto para os funcionários, pois descartam colaboração e fragmentam equipes” (Lorentz; Lima e Maestro Filho, 2011, P. 8).

Para Oliveira (2021), a gestão por resultados pode ser compreendida como um método organizacional que visa focar o comportamento do colaborador por meio de metas quantitativas que são determinadas com base em números, que podem gerar impactos negativos como sobrecarga de trabalho e adoecimento emocional, afetando diretamente a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

2.2 - A Gestão por Metas no processo de trabalho

A gestão por metas passou a se propagar nas organizações a partir da década de 1980, se estruturando como um modelo estratégico focado em indicadores de desempenho dos trabalhadores e produtividade por resultados, Praun (2015). A obtenção desses indicadores no ambiente produtivo está intensamente relacionada às origens do modelo toyotista, que surgiu no Japão nos anos de 1950, se consolidando nos anos de 1980 Durand (2004). Tem como base uma produção enxuta, flexível e intensa, especialmente relacionado ao princípio da melhoria contínua do trabalho e da produção e à busca pela qualidade total, tendo o monitoramento com um alicerce (Durand, 2004).

Atualmente, este modelo vem se tornando cada vez mais marcante, devido à potencialização dos avanços tecnológicos com seus sistemas de gestão digitais de monitoramento que permitem em tempo real acompanhar o desempenho e resultados dos colaboradores para a atender os objetivos empresariais Praun, (2015). Sob esse aspecto, a gestão por metas influencia positivamente para o alinhamento de resultados nas organizações. Ao serem incorporadas pelas organizações, esta prática tende a promover uma racionalização cada vez mais intensa do trabalho, direcionada à eliminação de tempos considerados improdutivos e à maximização do desempenho.

É evidente destacar que a gestão por metas evidencia elementos positivos para a organização, como por exemplo, aumento de produtividade, redução de desperdícios, foco nos resultados, redução de custos, ampliação de margem de

lucro, etc., porém, no que diz respeito aos trabalhadores, este processo contribui para o aumento do controle sobre suas atividades e para a intensificação do ritmo de trabalho, refletindo diretamente na forma como o trabalho é organizado e vivenciado pelos indivíduos Antunes (2009). À medida que a gestão por metas se fortalece no meio empresarial, nota-se o aumento das exigências produtivas e das cobranças por resultados, o que pode gerar sobrecarga emocional no trabalho. Esse cenário pode colaborar para o desgaste físico e emocional dos trabalhadores, principalmente no que se refere à saúde mental, levando-o ao adoecimento (Antunes; Praun, 2015 *Apud* Pereira; Scatolin, 2020).

O aumento das práticas da gestão por metas no ambiente laboral traz consigo um conjunto de consequências diretas em relação à dinâmica e às práticas nos ritmos de trabalho do trabalhador. De acordo com Antunes (2009), a intensificação do trabalho, o aumento do controle e a pressão por desempenho, fruto da gestão por metas, leva à precarização das relações laborais. Harvey (1992), associa essas transformações à lógica da acumulação flexível, marcada pela intensificação da produtividade e pelo maior controle sobre o tempo de trabalho. Entende-se que estas transformações estejam constantemente ligadas ao aumento da produtividade e ao ajuste estratégico dos objetivos organizacionais. Contudo, para o trabalhador, o seu desempenho individual passa a ser frequentemente mensurado, o que contribui para gerar pressões contínuas por alta performance diminuindo espaços de autonomia e criatividade no trabalho.

Um aspecto que também se destaca é o aumento do ritmo laboral e a ampliação das jornadas de trabalho, que muitas vezes extrapolam os limites formais estabelecidos pelas legislações. Na visão de Antunes (2015), a racionalidade produtivista atualmente tende a piorar as condições de trabalho, deixando o ambiente de trabalho mais intenso e precário, uma vez que o cumprimento de metas pode levar à competitividade no espaço de trabalho entre os trabalhadores. Essa situação aumenta a disputa interna entre os colegas, fragilizando as relações de cooperação e intensificando o pensamento individualista por resultados próprios, pois “o estabelecimento de metas, juntamente com o trabalho em equipe, leva ao maior controle e competição entre os trabalhadores” (Cardoso, 2016, p. 361).

Além disso, a cobrança contínua por metas pode provocar sentimentos de insegurança e fragilidade, uma vez que o trabalhador passa a ser avaliado de

maneira constante e comparativa. Segundo Dejours (1992), a gestão do trabalho focada não apenas no atingimento de metas desempenha um papel fundamental na saúde mental das pessoas, sendo possível estimular reconhecimento quanto ao impacto emocional negativo. Até porque quando o trabalho deixa de ser fonte de realização e torna-se um fator de tensão, pode construir sentimento de ansiedade, estresse e culpabilização dos indivíduos.

A internalização das cobranças organizacionais instituídas pela gestão de metas, faz com que os colaboradores internalizem tais cobranças como responsabilidade de si próprio. Dessa maneira o não cumprimento de metas tende a ser compreendido como incapacidade pessoal, dinâmica esta que auxilia para o aumento de culpa, da auto cobrança e da exaustão emocional, reforçando o mecanismo de aspectos subjetivos de sofrimento no ambiente laboral Gaulejac (2007). Assim, entende-se que a lógica da gestão por metas apresenta efeitos que vão além do ambiente organizacional que o trabalhador está inserido, pois alcançam diretamente sua saúde emocional, impactando diretamente o pessoal. A busca contínua por resultados associados às elevadas exigências de desempenho exerce um processo gradual de desgaste psíquico, afetando o trabalhador de maneira significativa, “o não atingimento das metas e a falta de abertura para discuti-las esteve relacionado a sentimentos como culpa, improdutividade, frustração, medo e insegurança, ansiedade, sentimento de inconformidade, injustiça e angústias” Oliveira (2021, p.28). Dessa forma, esses sentimentos costumam a se tornar frequentes no ambiente laboral, contribuindo para um clima organizacional desgastante afetando diretamente na saúde e na produtividade do trabalhador.

2.3 - Adoecimento Emocional no processo de trabalho

Segundo Dejours (1992), um grupo de trabalhadores com uma boa saúde mental tende a ser mais produtivo e motivado, o que contribui para um ambiente mais positivo no local de trabalho. Esse aspecto é fundamental para que os gestores reconheçam a importância de valorizar, promover e zelar pelo cuidado da saúde dos seus trabalhadores, até porque o trabalho influencia diretamente nas questões econômicas, sociais e culturais da sociedade.

A relação de saúde, trabalho e doença está cada vez mais presente no cenário atual. Para Antunes (2009), o trabalho ocupa um papel central na constituição das condições de vida dos indivíduos, sendo diretamente influenciado pelas formas de organização do trabalho e pelas exigências produtivas atuais. Esse aumento da relação entre saúde, trabalho e doença está diretamente associado às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, uma vez que, o aumento das atividades laborais, a busca constante por produtividade e a ampliação das exigências organizacionais contribuem para o aumento da exploração do tempo e da força de trabalho frequentemente sem a devida compensação, o que impacta diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores Antunes (2009). Segundo Dejours (1992), os sofrimentos psíquicos com consequências dos processos de trabalho são reconhecidos como um problema de saúde global, em que o ambiente laboral negativo e mal preparado pode levar a problemas de saúde mental, pois, “o sofrimento psíquico no trabalho está diretamente relacionado à forma como o trabalho é organizado, podendo gerar prazer ou adoecimento dependendo das condições impostas ao trabalhador” (Dejours, 1992, p. 27).

O desgaste emocional no ambiente laboral vem crescendo de forma preocupante na sociedade contemporânea, sobretudo em empresas que estabelecem o cumprimento de metas relacionadas a produtividade a seus trabalhadores, o que indica as transformações nas formas de organização do trabalho e o aumento da pressão por resultados sobre os funcionários. Segundo Antunes (2009), esse caso está ligado ao crescimento do trabalho e à ampliação das pressões por resultados, fruto das novas formas de gestão que aumentam o controle e o ritmo das atividades profissionais contribuindo para o desgaste psíquico e emocional dos trabalhadores.

Maslach (1996), evidencia que lidar com pressões intensas no ambiente de trabalho e cobranças constantes por desempenho contribui diretamente para o surgimento da Síndrome de *Burnout*. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Síndrome de *Burnout* está incluída na CID-11 como um fenômeno ocupacional em vigor no Brasil desde 2022. É uma doença médica, resultado de um estresse prolongado que não foi bem administrado e, segundo informações disponibilizadas no portal do Ministério do Trabalho, apresenta como sintomas o cansaço extremo, o distanciamento do trabalho e a queda no desempenho.

Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (BRASIL, s/p, 2025).

Ainda, em conformidade com o Ministério da Saúde (2025), o estresse ocupacional crônico pode afetar de forma significativa a saúde mental dos colaboradores estando associado ao surgimento de transtornos como depressão e ansiedade. O contato contínuo com as altas demandas no ambiente laboral pode favorecer sentimentos de medo, insegurança e culpa. Essa situação tende a se agravar diante da sobrecarga de jornada de trabalho, já que muitos trabalhadores ampliam suas horas no trabalho para atender ao cumprimento de metas estabelecidas pelas organizações empresariais.

Nestas circunstâncias acrescenta-se mais um fator agravante que é a comparação deste trabalhador recém contrato e/ou que não consegue atender as metas com os trabalhadores que já estão na empresa por mais tempo, mais experientes. Esta comparação agrava ainda mais a pressão no trabalhador. A pressão crescente do trabalho nas empresas atuais contribui diretamente para o aumento do sofrimento mental, tornando o ambiente de trabalho um espaço que pode causar adoecimento (Antunes, 2015).

A cobrança excessiva por atingimento de metas também pode ocorrer de forma a expor o trabalhador de maneira constrangedora, por meio de punições, indiferença ou atitudes que configuram como assédio moral. Tais fatores geram também uma pressão subjetiva no indivíduo, que reflete dentro do ambiente de trabalho quanto fora das organizações, ocorrendo uma dúvida sobre ser capaz ou não de realizar determinada atividade (Lima, 2019).

Um ponto relevante está relacionado à instabilidade emocional entre a vida pessoal e a profissional. A alta exigência de desempenho, que muitas vezes é acompanhada por jornadas extensas e metas inalcançáveis, compromete o descanso e a vida social do indivíduo. A exaustão profissional acontece exatamente quando a pessoa é exposta a uma carga elevada e recorrente de demandas no ambiente de trabalho causando exaustão física e emocional.

Nessa perspectiva, a relação entre as exigências no ambiente de trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores evidencia um crescimento nos últimos 10 anos, entre 2015 a 2025, conforme dados apresentados abaixo do Ministério da Previdência Social.

Figura 1: Dados sobre afastamento por saúde mental no período de 2015 a 2025.



Fonte: Ministério da Previdência Social (*apud* G1, 2026).

Na figura 1 demonstrada acima, é possível notar um aumento expressivo nos afastamentos relacionados aos transtornos mentais ao longo de 10 anos, o que desperta uma atenção com relação ao fator ambiente laboral x adoecimento no trabalho. Para Dejours (1992), a sobrecarga e a pressão no processo de trabalho estão relacionados de forma direta à organização das atividades e as obrigações impostas ao trabalhador, podendo contribuir ao adoecimento. Nesse sentido, Seligmann-Silva (2011), ressalta que o sofrimento psíquico ligado ao trabalho é consequência da relação no meio das condições organizacionais, demandas produtivas e fragilidades na segurança da saúde do trabalhador, destacando a

importância de estratégias organizacionais de prevenção da saúde mental. Assim os dados apresentados indicam a necessidade e urgência em cuidar da à saúde mental dos trabalhadores, a fim de amenizar esses efeitos negativos na vida pessoal e profissional do trabalhador, e consequentemente reduzir os índices de adoecimento no trabalho.

3 - METODOLOGIA

Esta pesquisa compreende-se como um estudo de caso por investigar um fenômeno único em uma determinada realidade local, possibilitando abarcar a complexidade que influenciam o fenômeno, ou seja, “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente” (Triviños, 1987, p.133). Nesse sentido, o estudo de caso possibilita uma investigação mais aprofundada em contextos reais contribuindo para a compreensão detalhada do objeto de estudo Yin (2015). É classificada como exploratória explicativa. Exploratória por permitir maior domínio sobre o tema estudado e explicativa por investigar a compreender os fatores que influenciam os impactos da gestão por metas na saúde emocional dos colaboradores. Para Gil (2019), a pesquisa exploratória amplia o conhecimento sobre o tema, enquanto a explicativa identifica suas causas. Tem como objetivo contribuir para a elaboração de estratégias que conciliem a produtividade organizacional com o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores Gil (2019). Caracteriza-se por abordagem qualiquantitativa, combinando dados quantitativos e qualitativos. Os dados quantitativos foram obtidos por perguntas fechadas e os qualitativos por perguntas abertas, a integração dessas abordagens permite uma compreensão mais completa da realidade enfrentada (Flick, 2012).

Quanto aos procedimentos técnicos, fez uso da pesquisa de campo para a investigação da coleta de dados com os participantes da pesquisa. A pesquisa de campo favorece a observação da realidade em seu contexto natural, permitindo uma aproximação direta com o fenômeno investigado Flick (2012). O envolvimento ativo dos participantes no processo investigativo é destacado como fator fundamental para a construção do conhecimento (Brandão, 2006).

Na pesquisa de campo participaram 11 pessoas, sendo estes trabalhadores atuais da empresa estudada e trabalhadores que já atuaram na empresa os

participantes foram selecionados por conveniência, tendo como critério de inclusão sendo ex-funcionários da empresa pesquisada. O acesso aos participantes ocorreu por meio de contato direto da pesquisadora, que os convidou a participar voluntariamente da pesquisa. A obtenção de dados ocorreu por meio de entrevistas individuais com formulário semiestruturado, contendo 18 perguntas, sendo oito fechadas e dez abertas, com acompanhamento da pesquisadora para caso de possíveis dúvidas. Esse modelo de entrevista permite maior flexibilidade e profundidade para a coleta de dados Minayo (2014). Todos os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo informados sobre os objetivos da pesquisa, participação voluntária, sigilo e uso exclusivamente acadêmico dos dados. Dessa forma os discursos obtidos serão apresentados por meio dos discursos das participantes na íntegra, preservando suas falas e experiências.

4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1- Caracterização dos participantes da pesquisa

Participaram da pesquisa onze trabalhadores. Destes, seis são trabalhadores atuais da empresa do segmento de calçados e confecções localizada no município de Araguaína, e cinco são trabalhadores que já atuavam nesta empresa. Todos pertencem ao gênero feminino e atuam ou exercem a função de vendedora.

Com relação à faixa etária, 27,3% das participantes encontram-se na faixa etária de 18 a 20 anos, 45,5% entre 21 e 30 anos, 9,1% entre 31 e 40 anos e 18,2% entre 41 e 50 anos, conforme apresentado no gráfico abaixo. A caracterização da amostra é essencial para contextualização dos dados (Marconi; Lakatos, 2017).

Com relação ao tempo de trabalho na empresa, 45,5% possuem menos de 1 ano de atuação, 45,5% entre 1 e 3 anos de atuação e 9,1% mais de 6 anos de atuação.

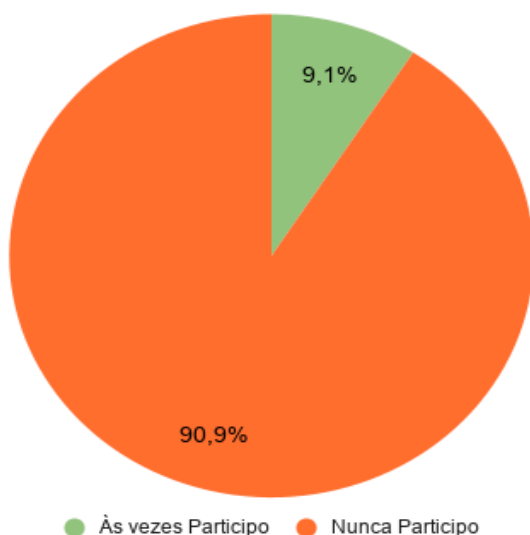
Esses dados ajudam a compreender as diferentes experiências profissionais que os participantes da pesquisa apresentam, já que os dados mostram que 45,5% destes trabalhadores apresentam menos de um ano de atuação no setor de vendas nesta empresa, o que pode impactar na renda destes trabalhadores em função das

metas estabelecidas pela empresa. Isso porque quando os funcionários atingem a meta de vendas no mês, são recompensados financeiramente.

4.2 - Política de Metas na empresa

Com relação à política de metas da empresa do segmento de calçados e confecções localizada no município de Araguaína, 100% das participantes da pesquisa afirmaram que a empresa estabelece metas de vendas para os funcionários, e que geralmente são elaboradas e definidas pelos trabalhadores que ocupam cargos superiores na empresa. Pois quando questionadas sobre a participação na elaboração ou definição dessas metas juntamente com seus superiores, dez entrevistadas afirmaram que nunca participaram desse processo, enquanto apenas uma entrevistada declarou participar da definição das metas.

Figura 2: Participação dos colaboradores na elaboração e definição das metas organizacionais.



Fonte: Autor (2026).

Os dados apresentados evidenciam que a elaboração e definição das metas não ocorre de forma integrada, mas sim, pelos gestores sem participação efetiva dos colaboradores. Essa realidade mostra relações organizacionais mais centralizadas, nas quais os funcionários têm pouca autonomia nas decisões ligadas ao próprio desempenho profissional. Na percepção de Ballou (2006), ressalta que o alcance de

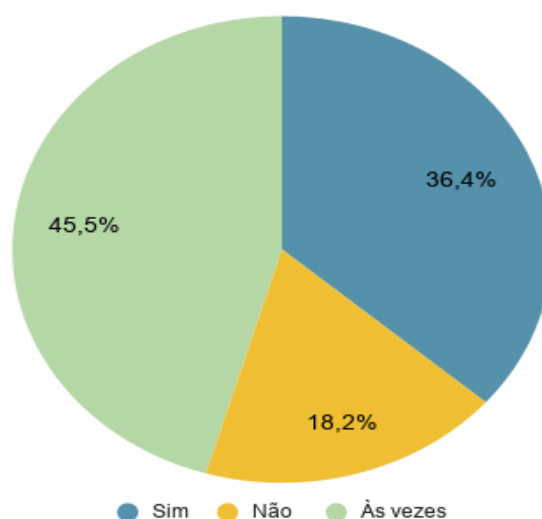
metas e resultados é fundamental para a eficiência empresarial. No entanto, os dados da pesquisa revelam que a busca por desempenho pode deixar as relações de trabalho menos flexíveis, quando os colaboradores não participam da definição dos objetivos da empresa.

Com relação aos meios de como a política de metas é comunicada aos demais trabalhadores, já que a grande maioria dos entrevistados não participam das discussões para sua elaboração, os dados demonstram que a empresa apresenta diferentes estratégias adotadas pelo gestor, a saber:

“Em reunião com toda a equipe, e colocava um ranking com as que bateram a meta do mês anterior e o valor” (Participante A); “A meta era comunicada através de um mural onde ficava as metas do mês” (Participante B); “Através de um mural de comunicados” (Participante C); “Só colocava em um mural”.(Participante D); “Reuniões em equipe”.(Participante E); “Reuniões com equipe”. (Participante F); “Reuniões em equipe” (Participante G); “Reuniões individuais, reuniões com a equipe”. (Participante H); “Reuniões com a equipe e reuniões individuais” (Participante I); “Reuniões individuais e reuniões com equipe”. (Participante J).[sic]

Esses dados mostram que este processo de comunicação ocorre por vários canais, utilizando diferentes instrumentos formais e coletivos de transmissão das informações.

Figura 3: Compreensão dos trabalhadores sobre as metas.



Fonte: Autor (2026).

Observa-se a falta de uma única forma padrão de comunicação, o que pode comprometer a padronização das informações recebidas pelos trabalhadores.

Constatou-se que 36,4% conseguem compreendê-las com clareza, 18,2% disseram que não conseguem compreendê-las com clareza e 45,5% disseram que às vezes conseguem compreendê-las com clareza, conforme destacado no gráfico abaixo.

E quando questionados o por que conseguem, por que não conseguem ou às vezes conseguem compreender com clareza as informações repassadas pelos gestores com relação à política de metas, obteve-se os seguintes discursos:

“Por que simplesmente são criadas para serem cumpridas para chegar ao objetivo desejado”. (Participante A); “Por que na maioria das vezes, eu acho a meta alta demais em relação à quantidade de cliente que frequenta a loja”. (Participante B); “Por que é um valor estabelecido pela empresa que cada um deve vender”. (Participante C); “Por que simples! só ganha se bater a meta”. (Participante D); “Pois através de reuniões são bem esclarecidas as metas para funcionários”. (Participante E); “Por que são metas fora do normal”. (Participante F); “Por que não são bem claros nas palavras”. (Participante G); “Porque põe metas altas pra agente não conseguir”. (Participante H); “Às vezes porque as metas estabelecida so favorece o patrão, pois se não atingir não ganhamos nada”. (Participante I); “Porque bater metas vai muito pela movimentação do mês e nem sempre conseguimos bater”. (Participante J); “Porque á metas são altas e dependendo do mês e difícil alcançar, pois tem mês que é muito fraco é a meta e muito alta”.[sic]

Os discursos mostram que existem diferenças na forma como os trabalhadores compreendem as metas estabelecidas, indicando que, apesar da existência de um processo de comunicação na organização essa compreensão não acontece de maneira igual para todos. Isso sugere que alguns trabalhadores podem não ter clareza sobre as metas definidas pela empresa, o que pode afetar tanto o desenvolvimento no seu dia a dia do trabalho, quanto o alcance de resultados esperados. Nesse cenário, Oliveira (2021), destaca que a gestão por metas pode causar impactos para a organização do trabalho quando a comunicação das exigências de desempenho não ocorre de forma clara e equilibrada.

Os relatos fornecidos revelam que as metas estabelecidas pela empresa possuem valores altos e variáveis conforme o período, estando diretamente relacionadas ao alcance de resultados financeiros e ao recebimento de comissões. Isso pode prejudicar o desempenho dos trabalhadores. Essa prática demonstra uma forte cobrança por produtividade, característica presente nas organizações atuais.

“Metas de vendas a cada mês estipulava um valor a ser vendido.” (Participante A); “A meta funciona assim: se você vendesse o valor informado, recebe uma porcentagem. A porcentagem aumentava conforme maior fosse a meta alcançada.” (Participante B); “Meta de 40 mil por exemplo, para cada vendedor.” (Participante C); “Estipula um valor, só ganhava comissão se consegue bater a meta.” (Participante D); “Metas para vender além.” (Participante E); “30.000, 40.000, 50.000...” (Participante F); “Metas de vendas com valor bem alta.” (Participante G); “Depende do mês, mas sempre acima de 25.000,00.” (Participante H); “A

meta e de acordo com o mês coloca um valor x todo mês.” (Participante I); “Estabelece metas mensais.” (Participante J) “Bater metas no valor de 30 mil.”[sic]

A gestão por metas está diretamente relacionada às transformações do mundo do trabalho e às estratégias de aumento de produtividade e controle de desempenho e pelo fato de maior competitividade no mercado. Segundo Harvey (1992), o atual estágio do capitalismo é marcado pela intensificação da lógica da acumulação flexível, onde o desempenho individual passa a ser frequentemente avaliado como exigido, e acaba afetando diretamente as relações de trabalho.

Ao serem indagadas sobre a capacidade de alcançar as metas estabelecidas pela empresa dentro do prazo definido, os participantes apontaram diferentes percepções, ressaltando experiências distintas em relação às cobranças da organização. Os dados mostram que 81,8% às vezes conseguem alcançar a meta estipulada pela empresa e 18,2% não conseguem alcançar. Interessante observar que nenhum dos onze participantes da entrevista relatou que consegue alcançar a meta dentro do prazo estipulado. Com relação a capacidade de alcançar as metas de acordo com o prazo estabelecido pela empresa, os entrevistados destacaram que:

“No primeiro mês que entrei na loja bati a meta, observo que era um mês que teve mais fluxo de clientes na loja”.(Participante A); “Geralmente como os valores estabelecidos e altos, e não consigo bater a meta na maioria das vezes”. (Participante B); “Por que a empresa determina metas super altas, e também tem uma quantidade de funcionários que dificulta mais ainda. A meta é praticamente “impossível” pelo menos para a metade dos funcionários, ou até mais”. (Participante C); “Os valores colocado são valores altos, então depende muito do momento que está tendo no mercado”. (Participante D); “Porque em meses fracos de vendas, se torna difícil alcançar metas”. (Participante E); “Por que depende do mês, meses com datas comemorativas a venda é certa”. (Participante F); “Pelo motivo de ter muitas vendedoras”. (Participante G); “Por que a meta é muito alta para bater individualmente”. (Participante H); “Por que tem mês que estabelece metas altíssimas, difícil de ser alcançadas”. (Participante I) “Eu acredito que bater meta vai muito sobre o movimento do mês, se você não tem uma tabela de clientes é bem impossível bater meta todos os meses”. (Participante J); “Porque às vezes as metas são altas e dependendo do mês é difícil alcançar, pois tem mês que é fraco é a meta é muito alta”. [sic]

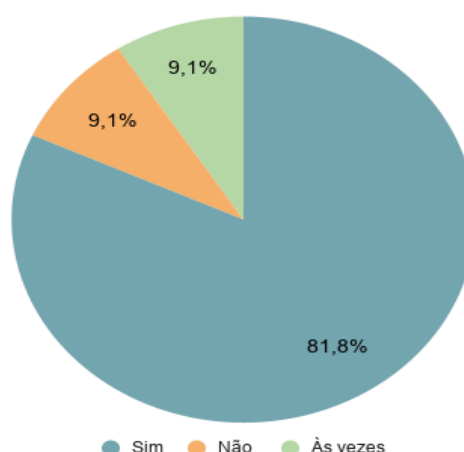
Os depoimentos evidenciam que o alcance das metas está relacionado não apenas ao desempenho individual, mas também às oscilações do mercado. Entende-se que estas oscilações do mercado são referentes a comemoração de datas especiais, como por exemplo: Dia das mães, dia dos pais, dia dos namorados, Natal, virado de ano, feriados, festividades, etc.

Conforme destaca Durand (2004), as formas atuais da administração operam por meio de recursos de gestão cada vez mais sutis, em que o trabalhador passa a assimilar as cobranças por produtividade, desempenho e metas. Estas cobranças deixam de indicar somente instrumentos administrativos e se dão a influenciar diretamente nas conexões do trabalho e nas vivências dos colaboradores dentro e fora das organizações.

4.3 - Influência da política de metas na vida pessoal, profissional e na saúde emocional dos trabalhadores

Ao analisar os impactos das metas na vida pessoal e profissional dos colaboradores, as evidências demonstram que as cobranças relacionadas ao alcance de resultados ultrapassam o ambiente organizacional, refletindo também em fatores emocionais, sociais e psicológicos dos colaboradores, “acho que, se a pessoa não souber separar o profissional do pessoal, isso pode acabar atrapalhando a vida pessoal” (Participante B). Neste viés 81,8% destacaram que as metas influenciam ou podem influenciar na sua vida profissional ou pessoal, 9,1% destacar que às vezes podem influenciar e 9,1% destacaram que não influenciam, conforme apresentado no gráfico abaixo.

Figura 4: Influência do cumprimento de metas na vida profissional e pessoal.



Fonte: Autor (2026).

Os relatos dos participantes destacam que as metas podem influenciar diretamente a rotina do dia a dia, o bem-estar emocional, ansiedade, depressão, nas

relações familiares, nas relações de trabalho, etc. Conforme apresentado nos relatos a seguir:

“Influência sim de maneira estressando a excessiva cobrança”. (Participante A). “Influencia na depressão, ansiedade, mal estar, etc.” (Participante D). “porque se não conseguimos fazer a meta ficamos mais preocupados, aumentando a ansiedade e diminuindo minha motivação na empresa” (Participante E). “Atrapalha por que mexe muito com os nossos psicológicos. Gerando muita ansiedade etc.” (Participante F). “Influenciam no relacionamento com minha família devido as altas pressões psicológico” (Participante H). “Me deixa muito ansiosa e estressada, por que se não batemos as metas a patroa fica com a mesma conversa o tempo todo e isso me deixa super estressada” (Participante G). “Sim por que você fica pressionada para atingir a meta que causa ansiedade, estresse e acaba que quando você chega em casa você descarrega todo aquele sentimento em quem não tem nada haver” (Participante I). “A cobrança para bater meta já me causou ansiedades ao ponto de cobrar e ter conflitos no meu ambiente familiar” (Participante J). “Influência demais emagreci 10 kilos devido metas e cobranças de metas” (Participante K).[sic]

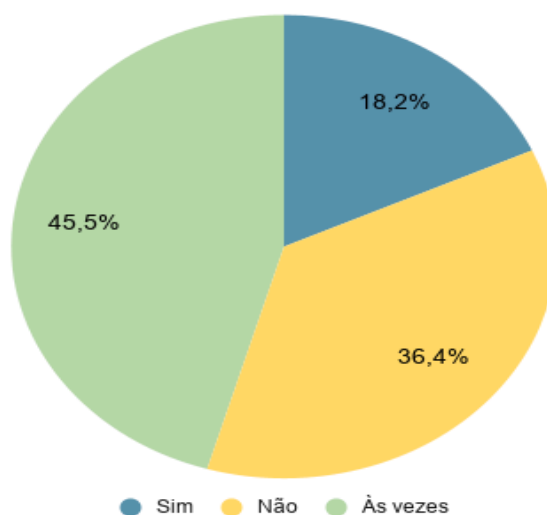
Essas informações demonstram que a pressão para atingir as metas no ambiente laboral, podem contribuir para o desgaste e saúde emocional no trabalho, até porque 72,7% afirmaram levar preocupações do trabalho para casa por causa das metas e 27,3% responderam que às vezes levam preocupações para a casa.

Na visão de Oliveira (2021), a gestão por metas quando relacionada a elevados níveis de pressões e cobranças organizacionais pode acarretar impactos negativos na saúde emocional dos trabalhadores e competitividade das relações de trabalho, conforme destacado por estes dois entrevistados, “Deixa a competição no ar, onde alguns não todos não respeita sua vez, não respeita se o cliente chegou procurando você é simplesmente te ignoram e pegam a venda, por que querem bater a meta pela gratificação” (Participante A) e “principalmente com meu colega de trabalho um passa por cima do outro pra conseguir atingir a meta torna um ambiente com rivalidade, as metas me deixa mais ansiosa com medo de não conseguir, me culpar também, as vezes não e falta de capacidade, e o ambiente mal gerido (participante I). Nesse sentido, Antunes (2009) destaca que o trabalho atual é marcado pela grande exigência produtiva e pelo aumento da competitividade entre trabalhadores no ambiente de trabalho.

Em complemento aos impactos ocasionados pela gestão por metas na vida pessoal, profissional e a saúde emocional dos trabalhadores, 18,2% afirmaram sentir-se valorizados quando atingem as metas, 36,4% afirmaram que não se

sentem valorizados e 45,5% afirmaram que às vezes se sentem valorizados quando atingem as metas, conforme gráfico abaixo.

Figura 5: Percepção de valorização ao atingir as metas estabelecidas pela empresa.



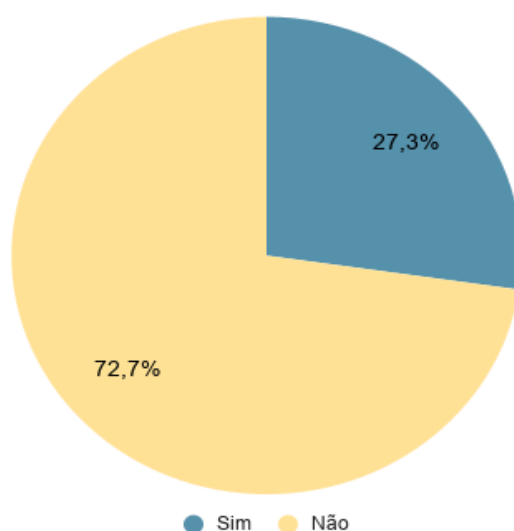
Fonte: Autor (2026).

Estes dados vão de encontro com Durand (2004), quando destaca que a pressão por resultados acarreta a desvalorização no ambiente organizacional, “a meta é necessária, desde que a empresa valorize seu colaborador, estabeleça metas que sejam possíveis de cumprir e ofereça uma recompensa á altura do valor estipulado” (Participante B). Nesse cenário as mudanças nas formas de gestão e organização no ambiente laboral passam a cobrar dos trabalhadores maior foco em resultados, através de metas e indicadores de desempenho reforçando as cobranças e pressões na empresa, mas sem ter valorização mais ampla dos trabalhadores. Conforme destaca Antunes (2009), o cenário profissional atual é marcado por um grande aumento de exigências produtivas e pelo aumento de mecanismos de controle sobre os colaboradores, sem se preocupar com a valorização do processo de trabalho dos trabalhadores, até porque “trabalhar com atendimento já não é muito fácil então os empregadores ainda exige metas que dependendo do mês são impossíveis de alcançar gerando muita ansiedade e stress por não conseguir” (Participante F).

Contudo, quando questionados se já se afastaram do trabalho nesta empresa por algum motivo de doença ocasionado por pressão no trabalho, 27,3% disseram

que sim, e 72,7% disseram que nunca se afastaram, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Figura 6: Afastamento do trabalho por problemas de saúde relacionados à pressão no trabalho.



Fonte: Autor (2026).

Dejours (1992), destaca que locais marcados por excesso de pressão e cobranças tendem a colaborar nos processos de esgotamento físico e emocional ligados na sequência ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Além disso, a Organização Mundial da Saúde OMS (2020) reconhece o *burnout* como um fato relacionado ao estresse crônico no ambiente laboral definido pelo desgaste emocional, exaustão e sofrimento psicológico associados às condições de trabalho.

Dejours (1992), destaca que o sofrimento relacionado ao trabalho não permanece restrito ao ambiente organizacional, vindo a afetar diversas áreas da vida dos colaboradores, com mais intensidade quando se torna constante.

“Tive uma alta cobrança que no outro dia não conseguir ir trabalhar, fiquei com medo de entrar na porta da loja, fiquei bastante ansiosa, e com diarreia e procurei o médico. Até pra você receber pagamento não é digno, pois todo mês que você vai receber sai de lá triste pois aí que a cobrança é grande e ainda eles não gostam de você não ter amizade na loja pois pra eles a amizade atrapalha no rendimento do funcionário devido a isso contribuiu pro meu afastamento” (Participante I). “[...] quando você não bate a meta eles colocam muita pressão encima de você acaba que não consegue ter motivação nem pra ir o outro dia seguinte [...] eles não vê a parte do seu esforço” (Participante H).[sic]

Sob essas perspectiva, as falas dos participantes evidenciam que embora as metas sejam reconhecidas como parte necessária da organização do trabalho sua forma de aplicação pode gerar impactos significativos na saúde emocional dos trabalhadores, especialmente quando se refere às cobranças excessivas de metas consideradas irreais e ausência de reconhecimento esses fatores reforçam a necessidade de reflexão sobre a forma como as metas são estruturadas nas organizações atuais considerando seus efeitos sobre o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto Dejours (1992), destaca que as pressões existentes no ambiente de trabalho podem provocar sofrimento psíquico e desgaste emocional quando associadas a elevadas exigências produtivas. Maslach (1996), ressalta que ambientes organizacionais marcados por cobranças constantes podem favorecer sentimentos de exaustão emocional, ansiedade e desmotivação entre trabalhadores. Sob a análise da influência do trabalho por metas na saúde emocional dos colaboradores, os resultados comprovam que os entrevistados apontam que as exigências relacionadas ao alcance de resultados podem impactar diretamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores observa que o medo de não atingir os objetivos estabelecidos pela empresa podem causar ansiedade, depressão e desgaste emocional.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os impactos da gestão por metas na saúde emocional dos trabalhadores de uma empresa do segmento de calçados e confecções localizada no município de Araguaína-TO. A partir dos resultados obtidos, foi possível compreender que, embora as metas sejam percebidas como necessárias para o funcionamento e crescimento da empresa, a forma como são estabelecidas e cobradas pode gerar consequências significativas para a saúde dos colaboradores. Os dados mostram que as metas são definidas de maneira centralizada, sem a participação dos trabalhadores, sendo frequentemente consideradas elevadas e difíceis de alcançar. Observou-se que a maioria das participantes relatou dificuldades para atingir os objetivos estabelecidos,

principalmente em períodos de menor fluxo de clientes, demonstrando que fatores externos ao desempenho individual também influenciam diretamente nos resultados.

Dessa forma, os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que foi possível identificar as políticas de metas adotadas pela empresa, compreender sua influência sobre o processo de trabalho e analisar seus reflexos na saúde emocional das colaboradoras. Além disso, os resultados permitiram responder ao problema de pesquisa, demonstrando que a gestão por metas continua sendo utilizada pelas empresas devido à sua contribuição para o alcance de resultados e aumento da produtividade. Entretanto, quando aplicada de forma excessiva e sem considerar os limites humanos, pode gerar impactos negativos para os trabalhadores e para o próprio ambiente organizacional.

Portanto espera-se que este estudo contribua para ampliar as discussões sobre a relação entre gestão por metas e saúde emocional no trabalho, incentivando práticas organizacionais que valorizem não apenas os resultados financeiros, mas também a qualidade de vida, o reconhecimento profissional e o bem-estar dos trabalhadores. Como limitação desta pesquisa, destaca-se que o estudo foi realizado em apenas em uma empresa do ramo de calçados e confecções, com um número reduzido de participantes, o que limita a generalização dos resultados para outros contextos organizacionais. Além disso, os dados refletem a realidade específica da empresa pesquisada.

Sugere-se que futuras pesquisas ampliem o número de participantes e investiguem diferentes segmentos empresariais, possibilitando uma compreensão mais abrangente sobre os efeitos da gestão por metas nas relações de trabalho atuais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Angelita Oliveira. **Ensino médio técnico profissional: um processo instrumental para a empregabilidade**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020.

ANTUNES, R.; PRAUN, L.. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 407–427, jul. 2015. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BALLOU, Ronald H. **Gerenciamento da cadeia de suprimentos/logística empresarial**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Pesquisa participante: o saber da partilha**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 157. Disponível em: <https://www.jurishand.com/decreto-lei-5452-de-01-maio-1943/artigo-157>. Acesso em: 4 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental no trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 01 maio 2026.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 351–374, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5819>. Acesso em: 30 abr. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DURAND, Jean-Pierre. **La chaîne invisible : travailler aujourd’hui : flux tendu et servitude volontaire**. Paris: Seuil, 2004.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2012.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2019.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

LIMA, Elayze Caroline Barros de. Reestruturação Produtiva e seus Acometimentos na Saúde Mental do Trabalhador e da Trabalhadora. 2019. 93 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18065> Acesso em: 05 maio 2026.

LORENTZ, Cacilda Nacur; LIMA, Luiz Cláudio de; MAESTRO FILHO, Antonio Del. Assédio Moral: Reflexões sobre seus Impactos nas Organizações, no Papel e na Responsabilidade dos Profissionais de Recursos Humanos. EnANPAD, Rio de Janeiro, 2011. Disponível :https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/58/GPR2443.pdf?utm_source=Acesso em: 08 maio 2026.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro 1. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 35. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **Maslach Burnout Inventory manual**. 3. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Maslach_Burnout_Inventory_Manual.html?id=hhgvNQAAQAAJ&redir_esc=y.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. Disponível em <https://pergamum.ufsc.br/acervo/342574>.

OLIVEIRA, Laresca Catrine do Nascimento de. O impacto da gestão por metas na saúde mental do trabalhador: uma revisão integrativa. Orientadora: Raquel Nascimento Coelho. 2021. 39 f. TCC (Graduação em Psicologia) - Curso de Graduação em Psicologia, Centro de Humanidades, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/59208>. Acesso em: 04 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Internacional de Doenças – CID-11: *Burnout*. Genebra, 2020.

PEREIRA, Letícia Rossetti. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 139-152. Março de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 02 abr. 2026.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. Disponível em

<https://pt.scribd.com/document/451252854/seligmann-silva-2011-trabalho-e-desgaste-mental-cap1-2-3>.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. Acesso: https://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/Trivinos-Introducao-Pesquisa-em_Ciencias-Sociais.pdf.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.